



COMUNE DI TAURIANOVA

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (P.E.O.)

CRITERI E SISTEMA DI VALUTAZIONE

(approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 199 del 14.12.2018)

INDICE

Art. 1 - Progressione economica orizzontale

Art. 2 - Periodicità delle selezioni e decorrenza dei benefici

Art. 3 - Risorse e numero delle posizioni economiche da attribuire

Art. 4 - Procedura per l'attribuzione della posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria

Art. 5 - Requisiti generali per concorrere alla selezione

Art. 6 - Fattori specifici di valutazione della selezione

Art. 7 - Modalità di attribuzione dei punteggi

Art. 8 - Valutazione

Art. 9 - Disposizioni finali

Allegato A - Punteggi ponderati per l'attuazione del sistema di progressione economica orizzontale

Allegato B - Progressione economica orizzontale - Scheda di valutazione

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

1. Progressione economica orizzontale

1. Le progressioni economiche orizzontali (c.d. P.E.O.) sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del comparto Regioni e Autonomie locali, tenuto conto che tra queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal C.C.N.L. del 31.03.1999 e dall'art. 31, comma 7°, del C.C.N.L. del 14.09.2000.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie A, B, C e D o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1°, del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, e s.m.i..

2. Periodicità delle selezioni e decorrenza dei benefici

1. Le selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali vengono effettuate, previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti al 1° gennaio.
2. La decorrenza delle posizioni economiche orizzontali e, quindi, l'attribuzione dei relativi benefici, sono fissate in data non antecedente al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

3. Risorse e numero delle posizioni economiche da attribuire

1. Nel rispetto dei limiti delle disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali vigenti nel tempo in materia e delle direttive impartite dall'Amministrazione comunale, in sede di contrattazione viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a nuove progressioni, a valere sulle disponibilità del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del comparto Regioni e Autonomie locali, nonché il numero e la decorrenza delle nuove progressioni.
2. Le progressioni economiche sono comunque attribuite con modalità selettive ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore in ogni caso al 40% del personale collocato all'interno di ogni posizione economica; è comunque assicurato almeno un passaggio per ciascuna posizione economica.

3. Con riferimento al comma 2' del presente articolo ogni qual volta il computo delle progressioni economiche derivante dall'applicazione delle percentuali ivi previste assommi a una cifra decimale, si farà ricorso al criterio dell'arrotondamento aritmetico; pertanto, in caso di cifra decimale uguale o inferiore a 50, l'arrotondamento dovrà essere effettuato per difetto, mentre nel caso in cui essa sia superiore a 50, si procederà ad arrotondamento per eccesso.
4. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite al personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito; gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
5. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria e nella posizione economica di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

4. Procedura per l'attribuzione della posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria

1. Il Responsabile di Settore competente in materia di personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, attraverso la pubblicazione di apposito avviso nell'Albo Pretorio *on line* con il quale si informa di ciò il personale interessato e viene assegnato un tempo minimo di giorni 10 (dieci) naturali e consecutivi per procedere alla presentazione delle domande e della documentazione attestante il possesso dei titoli che si intendono far valere ai fini della valutazione; la domanda è corredata dall'elenco dettagliato dei titoli allegati alla stessa, ovvero, qualora già presenti nel fascicolo personale, gli estremi dei titoli medesimi. Non sono valutabili titoli non allegati alla domanda, ovvero per i quali non siano precisamente indicati gli estremi degli stessi. Copia dell'avviso di cui sopra è inviato alle Organizzazioni Sindacali ed alle R.S.U. con modalità telematiche.
2. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti al successivo art. 5, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presente agli atti e di quella eventualmente presentata dagli interessati nei termini indicati al comma 1° del presente articolo, a cura del Responsabile di Settore competente in materia di personale.
3. Dell'ammissione o dell'esclusione (per presentazione della domanda oltre i termini previsti, per mancanza dei requisiti richiesti, o per altre motivazioni da specificarsi) alla selezione viene data comunicazione al personale tramite apposito avviso da pubblicare all'Albo Pretorio *on line*.
4. Sulla base degli esiti delle valutazioni di cui al successivo art. 8, le graduatorie vengono formulate dal Settore competente in materia di personale per ciascuna posizione economica; separate graduatorie vengono formulate per ciascuna posizione economica con riferimento al personale incaricato di Posizione Organizzativa.

5. Requisiti generali per concorrere alla selezione

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della progressione economica superiore i dipendenti comunali con contratto a tempo indeterminato che siano in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere in possesso di un periodo minimo di permanenza (anzianità di servizio) nella posizione economica in godimento pari ad almeno 24 (ventiquattro) mesi; a tal fine, si considera anche il servizio prestato, anche parzialmente, in altri Enti del comparto;
 - b) non aver ricevuto, nel triennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto;
 - c) aver assicurato, nel triennio precedente la decorrenza della progressione, una presenza in servizio ad almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, da calcolarsi per ciascun anno solare; ai fini del conteggio, non sono considerate assenze dal servizio:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenze conseguenti a infortuni sul lavoro;
 - congedo di maternità (artt. 16 e 17, D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.);
 - congedo di paternità (art. 28, D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.);
 - congedo parentale (artt. 32 e 33, D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.);
 - permessi per controlli prenatali (art. 14, D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.);
 - permessi previsti dall'art. 33, comma 3°, della legge n. 104/92, e s.m.i.;
 - permessi per donazione di sangue o midollo;
 - assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita;
 - permessi per particolari motivi personali o familiari (art. 19, comma 2°, del C.C.N.L. del 06.07.1995), limitatamente al caso di citazione a testimoniare;
 - d) aver conseguito, nel triennio precedente la decorrenza della progressione, un punteggio medio nella valutazione della *performance* non inferiore al 75% del punteggio massimo attribuibile;
 - e) aver conseguito, in ciascuno degli anni del triennio precedente la decorrenza della progressione, un punteggio nella valutazione della *performance* non inferiore al minimo al di sotto del quale non sussiste il diritto all'erogazione del compenso.
2. Per quanto concerne i requisiti di cui al precedente comma 1°, lett. d) ed e), per valutazione della *performance* si intende: la valutazione ai fini dell'attribuzione della "produttività" per il personale dipendente, la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'"indennità di risultato" per i Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa; in caso di assenza di valutazione in una o più annualità del triennio precedente, si considerano, a ritroso nel tempo, se disponibili, le ultime tre annualità utili; in caso di nuove assunzioni intervenute successivamente al terzo anno antecedente, ai fini del presente articolo, si considera il biennio precedente utile ed eventualmente la frazione di anno utile oltre il biennio.

6. Fattori specifici di valutazione della selezione

1. I fattori specifici di valutazione sui quali si basano le selezioni, opportunamente calibrati in base alla categoria ed al profilo di appartenenza, per come indicato nell'allegato "A", sono i seguenti:
- ❖ Valutazione della performance individuale nel triennio precedente. Impegno e qualità delle prestazioni rese/valutazione dei risultati ottenuti
 Nell'impegno e qualità delle prestazioni si valutano:
 - la competenza (misurando: il livello di acquisizione delle conoscenze tecnico-disciplinari per l'esercizio delle funzioni connesse al ruolo ricoperto ovvero per lo svolgimento delle attività assegnate; l'autonomia e la capacità organizzativa; la flessibilità operativa; la disponibilità all'arricchimento professionale);

- i comportamenti, intesi come: impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta; capacità di iniziativa per affrontare e risolvere problemi, criticità ed imprevisti; propensione al lavoro di gruppo e disponibilità ad interagire costruttivamente coi colleghi (anche di altri uffici); orientamento all'utenza interna ed esterna, qualità dei rapporti interpersonali e tendenza ad evitare tensioni e conflitti);
- i risultati, sia individuali (grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ovvero dei risultati attesi dall'esercizio dei compiti connessi alle mansioni proprie del ruolo ricoperto) che in termini di apporto ai risultati del gruppo (grado di coinvolgimento e di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati al gruppo di lavoro o alla struttura di appartenenza).

L'impegno e la qualità delle prestazioni rese, come pure la valutazione dei risultati ottenuti, si desumono dagli esiti della valutazione della *performance* (come risultante dall'applicazione della corrispondente Metodologia vigente nel tempo), intendendo per tale: la valutazione ai fini dell'attribuzione della c.d. "produttività" per il personale dipendente, la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'"indennità di risultato" per i Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa.

La valutazione è calcolata riproporzionando sul punteggio indicato, per ciascuna categoria e profilo, nell'allegato "A" la media del punteggio della valutazione della *performance* ottenuto nel triennio precedente la decorrenza della progressione; in caso di assenza di valutazione in una o più annualità del triennio precedente, si considerano, a ritroso nel tempo, se disponibili, le ultime tre annualità utili.

❖ Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento

Per esperienza maturata si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno del Comune o in altro Ente del comparto Regioni/Autonomie locali o in altra P.A. (con riferimento alle tabelle di equipollenza tempo per tempo vigenti), negli ambiti professionali/categorie professionali di riferimento, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato; comportando una sospensione della prestazione lavorativa, non sono valutati i periodi di aspettativa a qualunque titolo fruiti.

❖ Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi

In tale fattore sono valutati la formazione, l'aggiornamento e l'arricchimento professionale. Per formazione e aggiornamento professionale, si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche compiti e mansioni diverse. Tali concetti attengono al modo di operare e comprendono quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo di riferimento.

Per aggiornamento professionale, in particolare, si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi. A tal fine si considera la partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento, purché strutturati in maniera adeguata e tali da costituire garanzia di crescita professionale.

Per arricchimento professionale si considerano tutti quegli elementi dai quali possa desumersi, anche potenzialmente, un accrescimento del bagaglio professionale del dipendente, utilmente spendibile in ambito lavorativo. Rientrano in tale fattore di valutazione tutta una serie di titoli

culturali e professionali a vario titolo acquisiti suscettibili di completare il complessivo bagaglio professionale del dipendente.

All'interno di tale fattore di valutazione rientrano anche eventuali:

- titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso alla categoria di appartenenza;
- abilitazioni e iscrizione a specifici albi professionali;
- svolgimento di incarichi esterni;
- idoneità a concorsi;
- borse di studio;
- attestati professionali e patentini di mestieri specifici;
- pubblicazioni.

7. Modalità di attribuzione dei punteggi

1. La selezione avviene sulla base dei requisiti e dei fattori di valutazione individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati "A" e "B".
2. La progressione economica superiore è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ciascuna posizione economica all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
3. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione complessiva minima di 70 (settanta) punti.
4. A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:
 - anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza;
 - anzianità di servizio nella categoria di appartenenza;
 - anzianità di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore;
 - anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore;
 - anzianità di servizio assoluta;
 - maggiore età anagrafica.
5. Una volta definite, le graduatorie sono approvate con determinazione del Responsabile di Settore competente in materia di personale.
6. I passaggi alla posizione economica superiore vengono effettuati in sequenza, nel numero stabilito e in base alle risorse disponibili.

8. Valutazione

1. La valutazione, ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, è effettuata dai Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa, riuniti in comitato, per il personale rispettivamente assegnato a ciascun Settore e dal Segretario Generale per i Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa.
2. Per i dipendenti che prestano servizio in altri Enti, purché ammessi alle selezioni per l'attribuzione della progressione in base ai requisiti di cui all'art. 5, la valutazione in ordine al fattore "Impegno e qualità delle prestazioni rese/valutazione dei risultati" verrà effettuata dal dirigente/Responsabile dell'U.O. presso cui il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione.
3. Per il personale collocato in uffici di staff, nel caso in cui abbia titolo a concorrere alle selezioni per l'attribuzione della progressione economica, la valutazione è effettuata dal soggetto rispetto al quale è stato disposto il collocamento in staff.

4. La valutazione viene comunicata al dipendente mediante consegna allo stesso di copia della scheda di valutazione.
5. Ciascun soggetto valutato, in caso di dissenso, entro e non oltre 10 (dieci) giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, può presentare reclamo motivato al Nucleo di valutazione, chiedendo, se ritiene, di essere sentito (in tal caso, all'incontro potrà assistere un rappresentante sindacale o altra persona di fiducia del dipendente). Il reclamo è formulato per mezzo di una relazione, dove dovranno essere evidenziati gli elementi sulla base dei quali si ritiene contestabile la valutazione.
6. Il Nucleo di valutazione dovrà esprimersi sulla corretta applicazione, da parte del valutatore, delle norme procedurali di cui al presente regolamento, nonché sulla corretta applicazione dei principi e delle disposizioni in materia di progressioni economiche, entro 20 (venti) giorni dalla presentazione del reclamo. In caso di rilievi, propone una possibile soluzione che possa redimere la controversia. Il Nucleo di valutazione non può esprimersi nel merito della valutazione espressa dal valutatore, a meno che questi non ritenga di modificarla a seguito delle contestazioni del soggetto valutato e/o degli eventuali rilievi formulati dal Nucleo.

9. Disposizioni finali

1. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente regolamento sono assegnati, in ossequio nei limiti di cui alla normativa tempo per tempo vigente, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.
2. Il presente regolamento sostituisce qualsiasi disposizione precedentemente adottata in materia di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.
3. Qualunque modifica o integrazione alle disposizioni di legge o di contratto che venissero emanate in materia di progressioni economiche orizzontali successivamente all'approvazione del presente regolamento, troveranno diretta ed immediata applicazione nel Comune di Taurianova, senza necessità di alcun recepimento o presa d'atto da parte dell'Ente.
4. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si fa rinvio alle disposizioni normative e contrattuali vigenti nel tempo, ovvero agli atti di organizzazione interna adottati dagli organi competenti dell'Ente.

**PUNTEGGI PONDERATI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ECONOMICA
ORIZZONTALE**

Categoria	Valutazione media performance triennio precedente - Impegno e qualità delle prestazioni rese/valutazione dei risultati ottenuti	Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento	Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi	Totale massimo
A	70	20	10	100
B (profilo amministrativo) + B3	65	20	15	100
B (profilo diverso da amministrativo)	70	20	10	100
C	65	20	15	100
D	60	20	20	100
Posizione Organizzativa	60	20	20	100

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Anno di riferimento: _____

Dipendente: _____

Categoria: _____ - Settore di appartenenza: _____

Profilo amministrativo - non amministrativo (solo in caso di appartenenza alla categoria B)

<p>Valutazione media performance triennio precedente Impegno e qualità delle prestazioni rese/valutazione dei risultati ottenuti: valore massimo ___ punti</p>	<p>Punteggio</p>
<p>Nell'impegno e qualità delle prestazioni si valutano: la competenza (misurando: il livello di acquisizione delle conoscenze tecnico-disciplinari per l'esercizio delle funzioni connesse al ruolo ricoperto ovvero per lo svolgimento delle attività assegnate; l'autonomia e la capacità organizzativa; la flessibilità operativa; la disponibilità all'arricchimento professionale); i comportamenti, intesi come: impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta; capacità di Iniziativa per affrontare e risolvere problemi, criticità ed imprevisti; propensione al lavoro di gruppo e disponibilità ad interagire costruttivamente coi colleghi (anche di altri uffici); orientamento all'utenza interna ed esterna, qualità dei rapporti interpersonali e tendenza ad evitare tensioni e conflitti); i risultati, sia individuali (grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ovvero dei risultati attesi dall'esercizio dei compiti connessi alle mansioni proprie del ruolo ricoperto) che in termini di apporto ai risultati del gruppo (grado di coinvolgimento e di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati al gruppo di lavoro o alla struttura di appartenenza).</p> <p>L'impegno e la qualità delle prestazioni rese, come pure la valutazione dei risultati ottenuti, si desumono dagli esiti della valutazione della performance (come risultante dall'applicazione della corrispondente Metodologia vigente nel tempo), intendendo per tale: la valutazione ai fini dell'attribuzione della c.d. "produttività" per il personale dipendente, la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'"indennità di risultato" per i Responsabili di Settore titolari di Posizione Organizzativa.</p> <p>La valutazione è calcolata riproporzionando sul punteggio indicato, per ciascuna categoria e profilo, nell'allegato "A", la media del punteggio della valutazione della performance ottenuto nel triennio precedente la decorrenza della progressione; in caso di assenza di valutazione in una o più annualità del triennio precedente, si considerano, a ritroso nel tempo, se disponibili, le ultime tre annualità utili.</p>	
<p>Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento: valore massimo ___ punti</p>	<p>Punteggio</p>
<p>Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno del Comune o in altro Ente del comparto Regioni/Autonomie locali, ovvero in altra P.A. di cui all'art. 1 comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 (tenendo conto delle tabelle di equipollenza), ossia l'anzianità di servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.</p>	

<ul style="list-style-type: none"> - 2 punti l'anno (o frazione superiore a 6 mesi) in ruolo nella categoria di riferimento - 1,50 punti l'anno (o frazione superiore a 6 mesi) in ruolo nella categoria inferiore ovvero nella categoria equipollente presso P.A. non ricompresa nel Comparto Regioni-Autonomie locali - 1 punto l'anno (o frazione superiore a 6 mesi) in ruolo nella categoria inferiore equipollente presso P.A. non ricompresa nel Comparto Regioni-Autonomie locali <ol style="list-style-type: none"> 1) Per il servizio si considerano sia i rapporti di lavoro a tempo indeterminato che quelli a tempo determinato 2) Comportando una sospensione della prestazione lavorativa, non sono valutati quale servizio prestato i periodi di aspettativa a qualunque titolo fruiti 3) Ai servizi prestati ad orario ridotto (<i>part-time</i>) è attribuito un punteggio proporzionale alla durata degli stessi 	
<p>Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: valore massimo ___ punti</p>	<p>Punteggio</p>
<p>Per formazione e aggiornamento professionale, si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche compiti e mansioni diverse. Tali concetti attengono al modo di operare e comprendono quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo di riferimento.</p> <p>Per aggiornamento professionale, in particolare, si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi. A tal fine si considera la partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento, purché strutturati in maniera adeguata e tali da costituire garanzia di crescita professionale.</p> <p><u>Partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento:</u> 0,5 punti per ciascun corso di formazione e/o di aggiornamento frequentato, per un massimo di 6 punti</p> <p><i>Il punteggio è riferito al triennio precedente quello di attuazione della progressione; non sono valutabili titoli acquisiti o relativi a periodi antecedenti il triennio.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Rientrano in questa categoria i corsi di specializzazione, perfezionamento e aggiornamento, frequentati presso Università, statali e non statali, ovvero altri organismi formativi riconosciuti ai sensi di legge, purché dal relativo attestato risulti la frequenza con profitto o con superamento di esame finale; 2) Rientrano in questa categoria i corsi di specializzazione, perfezionamento e aggiornamento, frequentati nell'ambito di attività formative organizzate o commissionate dal Comune di Taurianova, purché dal relativo attestato risulti la frequenza con profitto o con superamento di esame finale. <p style="text-align: center;">* * * * *</p> <p>Per arricchimento professionale si considerano tutti quegli elementi dai quali possa desumersi, anche potenzialmente, un accrescimento del bagaglio professionale del dipendente, utilmente spendibile in ambito lavorativo. Rientrano in tale fattore di valutazione tutta una serie di titoli culturali e professionali a vario titolo acquisiti suscettibili di completare il complessivo bagaglio professionale del dipendente.</p> <p>All'interno di tale fattore di valutazione rientrano anche eventuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso alla categoria di appartenenza; - abilitazioni e iscrizione a specifici albi professionali; - svolgimento di incarichi esterni; - idoneità a concorsi; 	

- borse di studio;
- attestati professionali e patentini di mestieri specifici;
- pubblicazioni.

Titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso alla categoria di appartenenza (punteggio per ciascun titolo posseduto):

Master/Dottorato di ricerca:	Voto	Punteggio
	66 - 77/110	1
	78 - 105/110	1,75
	106 - 110/110	2,5
	110 e lode	3

Diploma di Laurea (*):	Voto	Punteggio
	66 - 77/110	1
	78 - 105/110	1,75
	106 - 110/110	2,5
	110 e lode	3

() - Diploma di laurea (DL) vecchio ordinamento, diploma di laurea specialistica (LS) e laurea magistrale (LM) nuovo ordinamento*

Diploma di Laurea (**):	Voto	Punteggio
	66 - 77/110	0,5
	78 - 105/110	0,85
	106 - 110/110	1,25
	110 e lode	1,5

*(**) - Diploma di laurea triennale*

Diploma di Scuola Media Superiore:	Voto	Punteggio
	36/42	0,5
	43/54	0,85
	55/59	1,25
	60	1,5

I valori relativi alla votazione riportata andranno opportunamente riparametrati in caso di voto espresso in 100^ o altro

Abilitazioni e iscrizione a specifici albi professionali:

1 punto per ciascuna abilitazione o iscrizione ad albi, per un massimo di **3 punti**

Non sono valutabili titoli che siano stati eventualmente richiesti per l'accesso al posto ricoperto.

Svolgimento di incarichi esterni:

Per incarichi esterni si intendono incarichi formalmente attribuiti e documentabili da parte di altre p.a., riguardanti compiti e responsabilità che, per il loro rilievo, la loro durata e/o la loro ampiezza, sono suscettibili di arricchire il patrimonio di competenze professionali del dipendente; non sono comunque valutabili incarichi episodici ed occasionali.

- **0,5 punti** per ciascun incarico di natura simile o che sia inerente le proprie mansioni d'ufficio
- **0,25 punti** per ciascun incarico anche non inerente le proprie mansioni d'ufficio purché comunque riconducibile alle funzioni ed alle attività di competenza delle Autonomie locali

per un massimo di **2 punti**

<p><i>Il punteggio è riferito al triennio precedente quello di attuazione della progressione; non sono valutabili titoli acquisiti o relativi a periodi antecedenti il triennio.</i></p> <p><u>Idoneità a concorsi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 0,5 punti per ciascuna idoneità a concorsi di categoria almeno pari al posto ricoperto - 0,25 punti per altre idoneità <p>per un massimo di 1 punto</p> <p><i>Il punteggio è riferito al triennio precedente quello di attuazione della progressione; non sono valutabili titoli acquisiti o relativi a periodi antecedenti il triennio.</i></p> <p><u>Borse di studio:</u></p> <p>Sono valutabili soltanto borse di studio assegnate per merito, per la realizzazione di programmi di ricerca o di una fase di essi; non sono valutabili le borse di studio assegnate esclusivamente a titolo di sostegno economico.</p> <p>0,5 punti per ciascuna borsa di studio, ottenuta in ambiti di attività riguardanti funzioni e competenze delle Autonomie locali, per un massimo di 1 punto</p> <p><i>Il punteggio è riferito al triennio precedente quello di attuazione della progressione; non sono valutabili titoli acquisiti o relativi a periodi antecedenti il triennio.</i></p> <p><u>Attestati professionali e patentini di mestieri specifici:</u></p> <p>Sono valutabili soltanto gli attestati professionali e i patentini riconosciuti dall'ordinamento pubblico, rilasciati da p.a., ovvero da altri soggetti legalmente riconosciuti, che siano in qualche modo riconducibili ad ambiti di attività riguardanti funzioni e competenze delle Autonomie locali.</p> <p>0,5 punti per ciascun attestato, per un massimo di 1 punto</p> <p><u>Pubblicazioni:</u></p> <p>Verranno prese in considerazione soltanto le pubblicazioni di testi o di articoli su riviste specializzate, attinenti argomenti di competenza delle Autonomie locali, formalmente documentati.</p> <p>0,25 punti per ciascuna pubblicazione, per un massimo di 1 punto</p> <p><i>Il punteggio è riferito al triennio precedente quello di attuazione della progressione; non sono valutabili titoli acquisiti o relativi a periodi antecedenti il triennio.</i></p>	
<p>Totale punteggio ottenuto</p>	